

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»
Институт перспективных транспортных технологий и
переподготовки кадров

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора Института перспективных
транспортных технологий и переподготовки
кадров СГУПС

Ректор СГУПС


_____ А.В. Рассказов

« 18 » июля 2022г.




_____ А.Л. Манаков

« июля 2022г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Программа повышения квалификации

**Современные корпоративные тренды и технологии
развития персонала**

Новосибирск
2022г.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Программа повышения квалификации «Современные корпоративные тренды и технологии развития персонала» разработана на основании Лицензии № 2140, выданной СГУПС 17 мая 2016г., на осуществление образовательной деятельности (Приложение 1.4).

Программа разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», с распоряжением ОАО «РЖД» от 19.01.2016 г. № 86р об утверждении локального акта «Положение о требованиях к дополнительным профессиональным программам, заказываемым ОАО «РЖД», Положением «О модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» (Протокол от 13 мая 2019 № 25 «Об утверждении Положения), с учетом потребности открытого акционерного общества «Российские железные дороги» в дополнительном профессиональном образовании работников.

При разработке программы учитывались квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам обучающихся, необходимых для исполнения должностных обязанностей, в т.ч. указанные в Профессиональном стандарте от 9 марта 2022г. № 109н «Специалист по управлению персоналом» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 апреля 2022 г. № 68136).

Содержание программы соответствует нормам Трудового кодекса Российской Федерации, нормативным актам РФ.

Вид профессиональной деятельности: управление персоналом организации.

Основная цель вида профессиональной деятельности: обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации.

Обобщенная трудовая функция: деятельность по обеспечению персоналом. Код В: Уровень квалификации 6.

Деятельность по развитию персонала. Код D: Уровень квалификации 6.

В рамках программы повышения квалификации «Современные корпоративные тренды и технологии в управлении персоналом» развиваются следующие корпоративные компетенции:

1. Личная инновативность.
2. Личная клиентоориентированность.
3. Ответственность за результат.
4. Самоорганизация.
5. Командность.
6. Раскрытие собственного потенциала.
7. Эффективная коммуникация.

1.1 Цель реализации программы

Целью реализации программы является совершенствование компетенций, необходимых для эффективной реализации задач профессиональной деятельности обучающихся, повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Перечень корпоративных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения:

1. Личная инновативность:
 - открыт восприятию нового.
2. Личная клиентоориентированность:
 - инициативно проясняет и изучает актуальные запросы, интересы и цели клиентов, получает обратную связь.
3. Ответственность за результат:
 - принимает персональную ответственность за полученные результаты и их улучшение, за ошибки и последствия своих решений.
4. Самоорганизация:
 - четко планирует свое рабочее время и другие ресурсы для выполнения поставленных задач с учетом приоритетности их выполнения.
5. Раскрытие собственного потенциала:
 - точно понимает свои сильные стороны и зоны роста и определяет направления своего развития;
 - использует обратную связь в качестве источника для выявления зон роста и способов развития.
6. Эффективная коммуникация:
 - четко, последовательно и доступно излагает свою позицию в индивидуальном общении и перед аудиторией, использует формат общения, подходящий ситуации;
 - убедительно представляет и продвигает свою позицию, с использованием различных аргументов и способов в зависимости от специфики собеседника и ситуации;
 - внимательно выслушивает собеседника, проясняет его мнение, учитывает альтернативные позиции.

Перечень профессиональных компетенций, в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения:

- сбор информации о потребностях организации в персонале;
- организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;
- организация обучения персонала.

1.2 Планируемые результаты обучения

При изучении программы, обучающиеся получают теоретические знания, практические умения и навыки в области управления персоналом, которых способствуют совершенствованию компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

В результате освоения программы, обучающиеся должны:

знать:

- основные элементы национальной системы квалификаций;
- структуру профессионального стандарта;
- подходы к понятию «талантливый сотрудник»;
- мировые и отечественные практики управления талантами;
- инструменты диагностики и развития талантливого сотрудника;
- основополагающие принципы самореализации и саморазвития, базовые критерии обеспечения эффективности сотрудника и компании;

уметь:

- применять алгоритм анализа кадрового состава на соответствие требованиям профессиональных стандартов;
- разрабатывать планы внедрения профессиональных стандартов;
- уметь применять инструменты управления талантами на разных этапах жизненного цикла сотрудника;
- анализировать свой личностный и профессиональный потенциал, определять свои сильные стороны и зоны развития;
- определять свои краткосрочные и долгосрочные цели и потребности в обучении и мотивации, планировать и выстраивать приоритеты саморазвития;
- применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности;
- определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации с сотрудниками с учетом корректирующей обратной связи;
- соблюдать нормы этики делового общения;

владеть:

- навыками самообновления и развития собственных ресурсов;
- методами эффективной организации творческого и продуктивного профессионального и управленческого и взаимодействия;
- коммуникативными навыками, позволяющими формировать и поддерживать личную мотивацию и мотивацию коллег;
- навыками реализации стратегии «выиграл-выиграл» в совместной деятельности, способствующей повышению эффективности выполнения поставленных задач;
- базовыми навыками применения профессиональных стандартов в деятельности специалиста по управлению персоналом;
- базовые навыки диагностики потенциала, уровня готовности (компетенций и мотивации) работника;
- навыками применения различных стилей взаимодействия, исходя из уровня готовности работников и сложности поставленных задач.

1.3 Категория обучающихся, требование к образованию

К освоению дополнительной профессиональной программы допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.4 Форма, трудоёмкость обучения, срок освоения программы

Форма обучения: очная.

Трудоёмкость обучения: 24 академических часа.

Срок освоения программы: 3 календарных дня.

Режим занятий: не более 10 академических часов в день.

Лицам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается **удостоверение о повышении квалификации** установленного образца.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Учебный план программы повышения квалификации «Современные корпоративные тренды и технологии развития персонала»

№ п/п	Наименование модулей и тем	Трудо- ёмкость (час.)	В том числе			Форма аттеста- ции
			Лекции	Практические занятия	Активные методы обучения	
1-й день						
1	Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом в структурных подразделениях ЗСЖД	7	3	2	2	
1.1	Общее понятие о Национальной системе квалификаций: ключевые элементы, качественные изменения функций УП при внедрении ПС	2	1		1 Групповая дискуссия	
1.2	Профессиональные стандарты: форма и содержание.	2	1	1 практикум по анализу содержа- ния ПС		
1.3	Несоответствие работников квалификационным требованиям: проблемы и пути решения.	3	1	1 решение практическ их задач	1 Формиро- вание дорожной карты внедрения ПС в структур- ном подразде- лении	
2-й день						
2	Современные практики в обучении и развитии персонала	7	3		4	
2.1	Мировые и отечественные тренды в обучении и развитии персонала	2	1		1 Групповая дискуссия	
2.2	Основные подходы к понятию «талантливый сотрудник». Стратегии работы с талантами	2	1		1 Деловая игра	
2.3	Инструменты развития талантливого сотрудника на разных этапах жизненного цикла	3	1		2 Элементы тренинга развития HiPo сотрудни- ков	
3-й день						

№ п/п	Наименование модулей и тем	Трудо- ёмкость (час.)	В том числе			Форма аттеста- ции
			Лекции	Практические занятия	Активные методы обучения	
3	Личная эффективность современного специалиста кадровой службы	8			8	
3.1	Личная эффективность	4			4 Тренинг	
3.2	Коммуникативная эффективность	4			4 Тренинг	
	Итоговая аттестация	2				2 Зачет
	Итого часов по программе	24	6	2	14	2

2.2 Календарный учебный график

№ п/п	Наименование модуля	Трудоёмкость по учебным дням (Д), час.			Итого
		Д ₁	Д ₂	Д ₃	
1	Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом в структурных подразделениях ЗСЖД	7			7
2	Современные практики в обучении и развитии персонала		7		7
3	Личная эффективность современного специалиста кадровой службы, в том числе Итоговая аттестация			8	8
	Итоговая аттестация (зачёт)			2	2
	Итого часов по программе	7	7	10	24

2.3 РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Модуль 1. Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом в структурных подразделениях ЗСЖД

Тема 1.1 Общее понятие о Национальной системе квалификаций: ключевые элементы, качественные изменения функций УП при внедрении ПС

Понятие, элементы НСК, вопросы, перспективы и риски внедрения Национальной системы квалификаций (НСК).

Тема 1.2 Профессиональные стандарты: форма и содержание

Основные разделы профессионального стандарта, используемые понятия (вид профессиональной деятельности, трудовая функция, уровни квалификаций. Практикум по анализу содержания профессиональных стандартов на примере ПС «Специалист по управлению персоналом».

Тема 1.3 Несоответствие работников квалификационным требованиям: проблемы и пути решения

Алгоритм анализа кадрового состава на соответствие квалификационным требованиям. Решение практических задач на определение соответствия квалификации работника требованиям ПС. Основные способы приведения квалификации работников в соответствие профессиональным стандартам. Составление дорожной карты по внедрению ПС в практику работы специалиста по УП структурного подразделения.

Модуль 2. Современные практики в обучении и развитии персонала

Тема 2.1 Мировые и отечественные тренды в обучении и развитии персонала

Актуальность проектов в сфере обучения и развития персонала. Прорывные практики обучения и развития персонала в современных компаниях.

Тема 2.2 Основные подходы к понятию «талантливый сотрудник». Стратегии работы с талантами

Эксклюзивный и инклюзивный подходы к определению талантов. Выбор стратегии управления талантами в соответствии с ключевыми векторами развития компании. Деловая игра на определение стратегии управления талантами в ОАО «РЖД».

Тема 2.3 Инструменты развития талантливого сотрудника на разных этапах жизненного цикла

Этапы жизненного цикла талантливого сотрудника. Критерии и инструменты диагностики HiPo сотрудников, методы развития талантливых сотрудников. Элементы тренинга развития HiPo сотрудников.

Модуль 3 Личная эффективность современного специалиста кадровой службы

Тема 3.1 Личная эффективность

Модель компетенций и пирамида развития. Новая модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»: уровни и поведенческие индикаторы.

Раскрытие своего внутреннего потенциала: диагностика «зон роста» (сильные стороны и ограничения), определение приоритетов развития.

Четыре стадии развития компетенции. Два основных фактора, влияющие на мышление в процессе получения новых навыков. Источники сопротивления и барьеры развития компетенций. Процесс совершенствования навыков, повышения профессионального мастерства: спираль развития компетентности. Возможности и риски индивидуальной траектории развития навыков и энтузиазма.

Тема 3.2 Коммуникативная эффективность

Коммуникационный процесс на разных стадиях совместного взаимодействия. Основные принципы обеспечения и использования сбалансированной развивающей обратной связи в деловых коммуникациях.

Уровни готовности сотрудников к решению задач: два определяющих фактора (компетенция и уровень мотивации). Оценка уровней готовности (личной и сотрудника) и выбор эффективного стиля коммуникации. Перспективы и риски обеспечения эффективной коммуникации в рамках матрицы ситуационного взаимодействия.

2.4 Оценка качества освоения программы

2.4.1 Формы аттестации

Форма **входного** контроля – устный опрос в форме собеседования.

Форма **итоговой** аттестации – **зачет** (устный), в виде индивидуального собеседования.

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, освоившие дополнительную профессиональную программу в полном объеме.

2.4.2 Оценочные материалы

Перечень вопросов для входного контроля знаний

1. Дайте понятие профессионального стандарта.
2. Сформулируйте основные функции профессионального стандарта.
3. Что такое квалификация?
4. Сформулируйте основные отличия профессионального стандарта от ЕКС и ЕТКС.
5. Какие направления использования профессиональных стандартов вы можете указать?
6. Перечислите наиболее актуальные методы обучения и развития персонала.
7. Какие качества отличают талантливого сотрудника?
8. Какие методы развития, используемые в ОАО «РЖД», могут применяться для развития талантливых работников?
9. Какие методы оценки по ЕКТ могут использоваться для диагностики талантливых сотрудников?
10. Дайте определение понятию «компетенция».
11. Назовите блоки компетенций по модели компетенций РЖД.
12. Какие корпоративные компетенции характеризуют талантливого сотрудника?
13. Каковы основные стратегии развития навыков?

14. Назовите основной инструмент управления индивидуальным развитием сотрудника?

Перечень вопросов для итоговой аттестации - зачёт (устный)

1. Перечислите основные функции и элементы национальной системы квалификаций.
2. Опишите содержание профессионального стандарта.
3. Дайте понятие терминам «национальная система квалификаций», «профессиональный стандарт», «независимая оценка квалификаций», «уровни квалификаций».
4. Перечислите содержание работ на основных этапах внедрения профессиональных стандартов.
5. Раскройте содержание основных направлений действий по приведению квалификации работников в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.
6. Раскройте содержание понятия «талантливый сотрудник» с позиций инклюзивного подхода. Какова стратегия работы с талантами в рамках этого подхода.
7. Раскройте содержание понятия «талантливый сотрудник» с позиций эксклюзивного подхода. Какова стратегия работы с талантами в рамках этого подхода.
8. Опишите основные инструменты диагностики талантливого сотрудника.
9. Опишите основные инструменты развития талантливого сотрудника.
10. Приведите примеры положительных практик управления талантами в опыте отечественных и зарубежных компаний.
11. Дайте характеристику четырем основным этапам развития компетенции.
12. Назовите основные этапы коммуникационного процесса.
13. Опишите алгоритм предоставления сбалансированной обратной связи.
14. Дайте характеристику уровней готовности сотрудников к решению задач.
15. Опишите особенности различных коммуникативных стилей.

2.4.3 Критерии оценки

Критерии входного контроля

Входной контроль проводится с целью определения уровня знаний обучающихся в форме собеседования по трем вопросам, за каждый ответ обучающийся получает от 0 до 3 баллов:

- если обучающийся набрал от 7-ми до 9-ти баллов – уровень высокий;
- если обучающийся набрал от 4 до 6 баллов – уровень средний;
- если обучающийся набрал менее 3-х баллов – уровень низкий.

Критерии оценки итоговой аттестации

Формой итогового контроля является зачет (устный), где используются следующие критерии оценки:

«Зачтено» ставится обучающемуся, твердо знающему программный материал, не допускающего существенных неточностей, правильно применяющего теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«**Не зачтено**» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки в формулировках основных понятий учебных тем и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Зачет проводится в виде собеседования по трем вопросам, за каждый ответ обучающийся получает от 0 до 3 баллов. При суммарной оценке от 5 до 9 баллов обучающемуся выставляется оценка «**зачтено**».

2.4.4 Методические материалы

1) «Положение о порядке проведения итоговой аттестации по дополнительным профессиональным программам обучающихся в ИПТТиПК».

2) Инструкция по заполнению и обработке анкеты слушателя ИПТТиПК СГУПС (применяется для анализа удовлетворенности требований потребителей (слушателей, заказчиков, преподавателей и персонала) к организации и качеству обучения).

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Для обучающихся с разным уровнем образования и разной квалификацией выбор образовательных технологий, форм и методов обучения определяется по результатам входного собеседования.

3.1 Учебно-методическое информационное обеспечение программы

Учебно-методические материалы (учебные пособия, методические рекомендации, аудио-, видеоматериалы); электронные образовательные ресурсы (условия доступа к учебной литературе, профильным периодическим изданиям, к сетям Интернет).

Литература

1. Басенко, В.П. Организационное поведение: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. – 381 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01312-6; [Электронный ресурс].

2. Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / Живица О.В. - Москва: Университет «Синергия», 2017. - 193 с.: - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0216-6; [Электронный ресурс].

3. Кязимов, К.Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения: учебное пособие / К.Г. Кязимов. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 160 с.: схем., табл. - Библиогр.: с. 110. - ISBN 978-5-4475-9907-2; [Электронный ресурс].

4. Никулина, Ю.Н. Организация работы с молодежью на региональном рынке труда: учебное пособие / Ю.Н. Никулина, И.А. Кислова; Оренбургский Государственный Университет. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2017. - 152 с.: табл., граф., схем. - Библиогр.: с. 132-139. - ISBN 978-5-7410-1711-1; [Электронный ресурс].

5. Розин, М. Успех без стратегии: технологии гибкого менеджмента / М. Розин. - Москва: Альпина Паблишерз, 2016. - 332 с. - ISBN 978-5-9614-1357-1; [Электронный ресурс].

6. Шапиро, С.А. Формирование конкурентоспособности работников организации: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 225 с.: ил., табл. – Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9320-9; [Электронный ресурс].

Информационное обеспечение программы

1. <http://moodleipk.stu.ru/> – Электронная информационно-образовательная среда
2. <http://www.trainings.ru/about/> – Тренинги, семинары, обучение персонала. Режим доступа: свободный.
3. <http://samopoznanie.ru/nsk/> – Сайт «Самопознание.РУ»/Семинары и тренинги г. Новосибирска по саморазвитию. Режим доступа: свободный.
4. <http://azps.ru/training/> – Сайт «А.Я. Психология» / Психологические тренинги и т.п. Режим доступа: свободный.
5. <https://hrliga.com/index.php?module=profession&cid=16> – HR-лига. Сообщество специалистов по персоналу.
6. <https://www.hr-director.ru/rubric/56928-adaptatsiya-personala> – Журнал «Директор по персоналу».
7. <http://www.hr-portal.ru/> – Экспертные материалы по управлению персоналом.
8. <http://www.top-personal.ru/magazines.html> – Архив журнала «Управление персоналом».

3.2 Материально-техническое оснащение

Практические и лекционные занятия проводятся в аудитории для проведения тренингов, оснащенной мультимедийным оборудованием, компьютером, экраном, доской или флипчартом, с возможностью подключения к электронной информационно-образовательной среде СГУПС и интернету, необходимы флип-чарты (3 штуки) и другие материалы для проведения интерактивных форм занятий (листы флип-чарта, клей, маркеры, стикеры и др.).

3.3 Кадровое обеспечение

Реализация программы обеспечивается профессорско-преподавательским составом кафедры СГУПС «Социальная психология управления», практикующими бизнес-тренерами, коучами, консультантами.

РАЗРАБОТЧИКИ ПРОГРАММЫ

Программа разработана:

К.психол.н., доцент кафедры
«Социальная психология управления»,
консультант



К.В. Гилева

Программу согласовали:

Заместитель начальника УОО ИПТТиПК –
ведущий специалист по договорной работе



В.В. Спицына